

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Suatu organisasi yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *human capital*. Pembinaan SDM di setiap organisasi harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan karyawan terhadap organisasi (Rivai, 2009:13).

Rendahnya kuantitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sebab seorang karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku kekaryawanan dalam organisasi, dimana *OCB* merupakan kontribusi positif individu terhadap organisasi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki *OCB* akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. *OCB* lebih berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. *OCB* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang

menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Elfina, 2003:6). Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf karyawan PT. Sari Warna Asli mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan diperoleh kesimpulan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Sari Warna Asli belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior*, hal tersebut penulis rangkum ke dalam tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Indikator Lemahnya Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) di PT. Sari Warna Asli**

| <b>Indikator Perilaku OCB</b> | <b>Perilaku OCB di PT. Sari Warna Asli</b>   |
|-------------------------------|--|
| Ketidakegoisan                | Inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Biasanya atasan harus memberi instruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut. |
| Sifat Berhati-hati            | Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan membuat karyawan tersebut tidak selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya.   |
| Sikap Sportif                 | Tidak semua karyawan dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, dan tidak semua karyawan ingin bertahan di dalam perusahaan   |
| Kesopanan                     | Kurangnya kebijakan dalam menyelesaikan masalah dan kurangnya komitmen dengan perusahaan membuat indikator ini masih dapat dikatakan kurang baik.  |
| Moral Kemasyarakatan          | Kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya karyawan akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya   |

Sumber: Data yang diolah, 2019.

Sebagai perwujudan sikap kerja yang baik dan balas jasa dari organisasi kepada karyawan, maka pimpinan perlu memperhatikan kontribusi berupa imbalan atau loyalitas kerja yang layak sesuai dengan peraturan yang berlaku, karena loyalitas kerja merupakan salah satu faktor yang dapat merangsang meningkatnya semangat dalam berkontribusi mewujudkan tujuan perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan karyawan dapat dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela instansi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggungjawab. Loyalitas karyawan kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan di dalam perusahaan. Semakin tinggi loyalitas kerja karyawan maka akan meningkatkan perilaku kewargaan dalam organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Selain loyalitas kerja, faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan dalam organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah budaya organisasi. Di dalam era yang semakin kompetitif, budaya organisasi berkembang sesuai perkembangan lingkungan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama

yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu atau sistem makna bersama yang dihargai oleh organisasi (Robbins, 2009:100). Karakteristik-karakteristik inilah yang akan membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Di sisi lain, budaya organisasi memiliki dampak yang kuat pada perilaku karyawan yang diikuti dengan efektivitas organisasi dan akan memudahkan pimpinan dalam memahami organisasi yang mana mereka bekerja tidak hanya untuk perumusan kebijakan dan prosedur, tetapi untuk memahami perilaku manusia dan pemanfaatan sumber daya manusia mereka dengan cara yang terbaik. Oleh karena itu, tentunya PT. Sari Warna Asli Kudus perlu membangun budaya organisasi yang kuat bersama dengan karyawannya karena faktor ini memiliki pengaruh akan munculnya perilaku positif di antara karyawan.

Selain loyalitas kerja dan budaya organisasi yang juga menjadi fokus dalam penelitian ini adalah persepsi karyawan sebagai faktor dalam menciptakan OCB yang baik di dalam organisasi. Menurut Stanton dalam Sangadji dan Sopiah (2013:64), menyatakan bahwa persepsi karyawan dapat didefinisikan sebagai makna yang berdasarkan pengalaman masa lalu, stimuli atau rangsangan-rangsangan yang karyawan terima melalui panca indra. Karyawan atau karyawan yang mempersepsi baik terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja akan meningkatkan perilaku kewargaan dalam organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Penelitian oleh Nurhayati, dkk (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel loyalitas terhadap OCB . Hal ini dapat diartikan bahwa jika loyalitas semakin meningkat maka OCB akan meningkat pula. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitriani dan Dewi



(2017) bahwa Loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Lain halnya dengan penelitian oleh Adany dan Kasmiruddin (2018) yang menyatakan bahwa loyalitas kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Rosyada dan Rahardjo (2016) mendukung penelitian sebelumnya, yaitu variabel budaya organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Maysarah dan Rahardjo (2015) melakukan penelitian dengan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian oleh Husodo (2018) menyatakan sebaliknya bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kiswari, dkk (2016) menyatakan bahwa persepsi karyawan berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Sebaliknya, penelitian Fahmi (2017) menyatakan bahwa persepsi kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berangkat dari latar belakang masalah di atas maka peneliti mengambil judul **PENGARUH LOYALITAS KERJA KARYAWAN, BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) (STUDI KASUS PADA PT. SARI WARNA ASLI KUDUS).**

## 1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup atau batasan pembahasan dalam penelitian ini adalah :

**1.2.1.** Variabel dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, loyalitas kerja karyawan, budaya organisasi dan persepsi karyawan.

**1.2.2.** Penelitian mengambil obyek penelitian PT. Sari Warna Asli Kudus.

**1.2.3.** Responden yang diteliti yaitu karyawan tetap PT. Sari Warna Asli Kudus.

**1.2.4.** Penelitian dilakukan 4 bulan setelah seminar proposal disetujui.

## 1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

**1.3.1.** Apakah ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Sari Warna Asli Kudus?

**1.3.2.** Apakah ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Sari Warna Asli Kudus?

**1.3.3.** Apakah ada pengaruh positif dan signifikan persepsi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Sari Warna Asli Kudus?

- 1.3.4.** Apakah ada pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja karyawan, budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Sari Warna Asli Kudus secara berganda?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian yang akan dicapai dalam penulisan ini adalah sebagai berikut :

- 1.4.1.** Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Sari Warna Asli Kudus.
- 1.4.2.** Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Sari Warna Asli Kudus.
- 1.4.3.** Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan persepsi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di PT. Sari Warna Asli Kudus.
- 1.4.4.** Untuk menguji pengaruh positif dan signifikan loyalitas kerja karyawan, budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap *OCB (Organizational Citizenship Behavior (OCB))* di PT. Sari Warna Asli Kudus secara berganda.

## 1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

### 1.5.1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menunjang perkembangan ilmu manajemen, terutama manajemen sumber daya manusia. Seperti apa yang dijelaskan pada tujuan peneltiaggn di atas, dari hasil penelitian ini nantinya dapat diketahui mengenai hubungan loyalitas kerja karyawan, budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap perilaku kewargaan dalam organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) di PT. Sari Warna Asli Kudus yang dikemukakan oleh para ahli serta sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya.

### 1.5.2. Manfaat praktis

Memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam hal ini PT. Sari Warna Asli Kudus dalam memperhatikan dan meningkatkan loyalitas kerja karyawan dan memperhatikan penerapan budaya dan persepsi karyawan dalam menghadapi dan memahami masalah perilaku kewargaan dalam organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi. Karyawan